

GENDER EQUALITY NEWS

Aktualności z obszaru równości płci w badaniach i innowacjach

W tym numerze:

- **Nowości z kraju:** równość płci we Wrocławiu, Olsztynie i Poznaniu
- **Obserwatorium:** programy edukacyjne dla kobiet, Nobel za badania nad luką płacową
- **Polecamy:** raporty i webinary EIGE

NOWOŚCI Z KRAJU

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI WE WROCŁAWIU

Jak podał na swoim profilu w jednym z mediów społecznościowych Prezydent Wrocławia, 5 października br. został podpisany Plan Równości Płci dla Urzędu Miejskiego we Wrocławiu. Nad wrocławskim GEP przez kilka miesięcy pracował zespół pod kierownictwem Aliny Szeptyckiej — Pełnomocniczki Prezydenta Wrocławia ds. równego traktowania. Urząd Miejski Wrocławia ma aspiracje, żeby swoim przykładem oddziaływać na innych pracodawców oraz dawać równościowy przykład. Dlatego w GEP zawarto rekomendacje również dla innych jednostek.



Źródło: <https://www.facebook.com/sutrykjackek>

PLANY RÓWNOŚCI PŁCI REALIZOWANE W UCZELNIACH

Dobrym przykładem konsekwentnej realizacji postanowień Planu Równości Płci jest Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie. Przed rokiem został tam opracowany Plan Równości Płci na lata 2022-2024. Jednym z elementów jego realizacji było przeprowadzenie pogłębionych badań jakościowych dotyczących sytuacji kobiet pracujących w tej uczelni.

Raport z tych badań został opublikowany 29 września br. Został zatytułowany "[Kobiety na Uniwersytecie - równość czy dyskryminacja?](#)". Jego autorami są: specjalistka ds. równouprawnienia prof. Katarzyna Ćwirynkała oraz Rzecznik ds. Równości Szans UWM Mateusz Dampc. Wyniki badań wskazują na to, że istniejące uregulowania – choć formalnie nie dyskryminują żadnej z płci – to jednak stawiają w gorszej sytuacji zwłaszcza kobiety, będące matkami z małymi dziećmi lub dziećmi z niepełnosprawnościami. Znaczącym utrudnieniem w tym przypadku jest konieczność odbywania staży naukowych. Problemem jest również nieprzestrzeganie przepisów prawa wynikających z Kodeksu pracy i „wymuszanie” na pracownikach/pracownicach „odrabiania” zajęć, które zostały zaplanowane na dzień, który wykorzystano na opiekę nad dzieckiem. W badaniach pojawił się również wątek większego obciążania kobiet (w porównaniu do mężczyzn) obowiązkami z obszaru pracy dydaktycznej i organizacyjnej. Badani zauważyli, że wiele z tych problemów ma swoje źródło w kulturze.

W POZNANIU RUSZYŁY KONSULTACJE SPOŁECZNE

7 września 2023 r. został przyjęty „[Plan Równości Płci dla Urzędu Miasta Poznania na lata 2023-2029](#)”. Jednym z działań wspierających implementację Planu są rozpoczęte właśnie [konsultacje społeczne](#) dotyczące kierunku działań w zakresie wyrównywania szans mieszkańców Poznania w powstającym Równościowym Planie Działania. Konsultacje potrwać do 15 listopada br. Przewidziano także warsztaty w formule „World Cafe” w celu wymiany informacji i pomysłów oraz określenia potrzeb i oczekiwań wszystkich zaangażowanych stron.

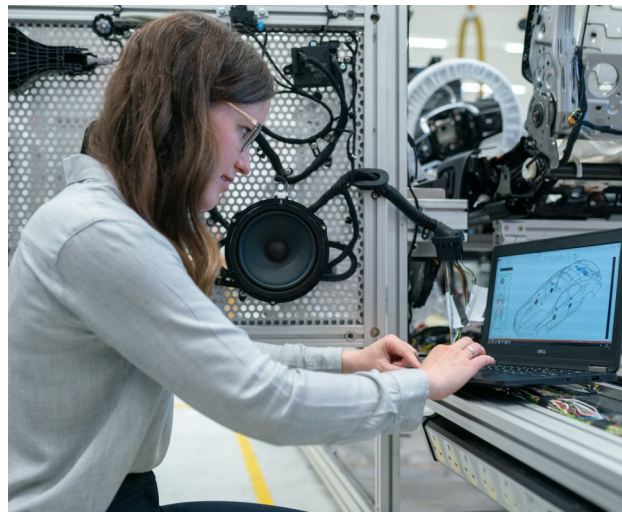
OBSERWATORIUM

ZAKOŃCZYŁA SIĘ REKRUTACJA DO IV EDYCJI „GIRLS DO ENGINEERING”

8 października zakończył się nabór do IV edycji programu edukacyjnego [Girls Do Engineering](#), zorganizowanego przez Amazon Development Center Poland i Stowarzyszenie Cyfrowy Dialog. Program ma na celu zachęcić dziewczyny do wyboru studiów na kierunkach inżynieryjnych, technicznych i IT. Uczestniczki rekrutowane do programu spośród uczennic szkół średnich mają możliwość nauki programowania na wiodących technologiach wspieranych przez sztuczną inteligencję oraz odwiedzania

centrów rozwoju technologii AI. Program obejmuje m.in. kurs języka Python, szkolenie z metody Design Thinking, programowanie na technologii Alexa i Ring, konsultacje z mentorkami, wyjazdy studyjne oraz warsztaty rozwijające kompetencje miękkie. Dodatkowo, tegoroczna edycja programu inauguruje Klub Alumni, który ma na celu zrzeszenie absolwentek programu i zapewnienie im dalszego wsparcia.

Program jest realizowany od 2020 roku i są planowane kolejne edycje.



Pexels/ThisIsEngineering

Na przestrzeni lat UE poczyniła postępy w kierunku równości płci. Ale mamy też świadomość, że to nie wystarczy, a przyrosty są kruche. Dziś jedynie Szwecja z wynikiem powyżej 80 punktów w Gender Equality Index zbliża się do równości płci.

Carlien Scheele, dyrektor EIGE

„NOWA TY W IT. PROFESJONALIZM NIE MA PŁCI” - CENTRALNY OŚRODEK INFORMATYKI PLANUJE KOLEJNĄ EDYCJĘ NA I KWARTAŁ 2024 ROKU

Program edukacyjno-mentoringowy Centralnego Ośrodka Informatyki [„Nowa Ty w IT. Profesjonalizm nie ma płci”](#) jest skierowany do wszystkich zainteresowanych, niezależnie od doświadczenia czy wykształcenia. W połowie września br. zakończyła się pierwsza edycja programu.

Inicjatywa ma zachęcać osoby myślące o przebranżowieniu się do rozpoczęcia kariery

w branży nowych technologii.

Głównym celem Programu jest wspieranie kobiet w zdobywaniu kompetencji w IT, dodanie im odwagi do podejmowania nowych wyzwań i zmiany zawodu. Organizatorzy programu dążą do zwiększenia liczby kobiet w branży IT, która obecnie jest wciąż niewystarczająca, wychodząc z założenia, że różnorodność jest kluczem do sukcesu każdej organizacji.



OBSERWATORIUM

EKONOMICZNY NOBEL DLA CLAUDII GOLDIN

Nagrodę Nobla w dziedzinie ekonomii otrzymała w tym roku profesor Harvardu [Claudia Goldin](#). To trzecia kobieta uhonorowana tą nagrodą. Jej badania wyjaśniają, dlaczego mniej kobiet pracuje i dlaczego zarabiają one mniej niż mężczyźni.

Wyjątkowość jej badań polega na tym, że zebrała dane z ponad 200 lat, aby zbadać losy i reprezentację kobiet na rynku pracy.

Badania Goldin wykazały, że różnice między płciami na rynku pracy mają wiele źródeł. Przyczyny tkwią nie tylko w ekonomii, ale też w uwarunkowaniach prawnych, społecznych i kulturowych, których znaczenie zmieniało się w czasie. Przede wszystkim ekonomistka ustaliła, że nie istnieje jednoznaczna zależność między wzrostem gospodarczym a aktywnością

zawodową kobiet.

Jej [badania wykazały](#), że zameżnię kobiety zaczęły mniej pracować po nadejściu industrializacji w XIX wieku, ale ich zatrudnienie ponownie wzrosło w XIX wieku wraz z rozwojem gospodarki usługowej. Wyższy poziom wykształcenia kobiet i antykoncepcja przyspieszyły zmiany, ale różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn pozostały.

Chociaż historycznie rzecz biorąc, różnicę w zarobkach mężczyzn i kobiet można było przypisać wyborom edukacyjnym podejmowanym w młodym wieku i wyborom zawodowym, profesor Goldin stwierdziła, że obecne różnice w zarobkach wynikają w dużej mierze z wpływu posiadania dzieci.



Źródło: rp.pl

POLECAMY

GENDER EQUALITY INDEX 2023

24 października 2023 r. [Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn \(EIGE\)](#) ogłosił wyniki corocznego wskaźnika równouprawnienia płci podczas wirtualnej konferencji transmitowanej na żywo ze studia multimedialnego Parlamentu Europejskiego. Tegorocznym tematem przewodnim była zrównoważona transformacja dla wszystkich i poszukiwanie odpowiedzi na pytanie, w jakim miejscu spotykają się równość płci i Europejski Zielony Ład.

EIGE przedstawił nowe wyniki w zakresie równouprawnienia płci w UE i

wszystkich państwach członkowskich, podkreślając, gdzie nastąpiła poprawa i wskazując, gdzie należy podjąć dodatkowe działania.

[Wskaźnik równouprawnienia płci w Unii Europejskiej](#) po raz pierwszy przekroczył 70 punktów, wykazując wzrost o 1,6 pkt od 2022 r. Wzrost ogólnego wyniku UE jest najwyższym wzrostem rok do roku od pierwszej edycji badania indeksu w 2013 r.

Pomimo postępów, na rynku pracy segregacja płciowa nadal jest taka sama, jak 10 lat temu. Transformacja ekologiczna i cyfrowa wy-



Pexels/Lukas

maga stałego podnoszenia i zmiany kwalifikacji. Kobietom grozi wykluczenie ze względu na wciąż niską reprezentację w sektorze STEM. Mężczyźni są za to nieobecni w obszarach związanych z edukacją i opieką. Przyczyni się to do zwiększenia różnicowania szans na rynku pracy ze względu na płeć.

POLECAMY

DWA WEBINARZY EUROPEJSKIEGO INSTYTUTU DS. RÓWNOŚCI KOBIET I MĘŻCZYŹN

Webinar: Moving towards a green and gender equal transport in the EU

7 listopada br. można wziąć udział w seminarium internetowym EIGE na temat równości płci w sektorze transportu. Podczas tego seminarium poruszone zostaną tematy równości płci w transporcie i rozwiązań w zakresie mobilności miejskiej uwzględniających płeć. Będzie można poznać obiecujące przykłady uczynienia transportu bardziej ekologicznym. Celem tego seminarium jest dostarczenie informacji, jak uwzględniać perspektywę płci w sektorze transportu na poziomie UE i krajowym.

Rejestracja: <https://eige.europa.eu/newsroom/events/gender-equality-in-transport-webinar-2023>

Webinar: Moving towards a green and gender equal energy transition

14 listopada br. EIGE zaprasza na seminarium internetowe na temat równości płci w sektorze energetycznym. Podczas tego wydarzenia omówione zostaną aspekty płci w transformacji energetycznej oraz pomysły na to, co należy zrobić, aby zielona transformacja była korzystna dla wszystkich. Celem webinaru jest dostarczenie informacji, jak uwzględniać perspektywę płci w sektorze energetycznym na poziomie UE i krajowym.

Rejestracja: <https://eige.europa.eu/newsroom/events/gender-equality-in-energy-webinar-2023>

Oba seminaria internetowe będą opierały się na wnioskach z Gender Equality Index 2023 i stanowią część serii wydarzeń EIGE na temat równouprawnienia płci i Europejskiego Zielonego Ładu.



**Krajowy Punkt Kontaktowy
Programów Badawczych UE**
Narodowe Centrum Badań i Rozwoju

ul. Chmielna 69
00-801 Warszawa

dr Monika Ryndzionek
specjalistka ds. równości płci w Horyzoncie Europa
kom: [+48 728 516 884](tel:+48728516884)
Monika.Ryndzionek@ncbr.gov.pl

Jesteśmy w sieci!

